

# VU Research Portal

## The impact of status hierarchy on individual behavior and team processes

Doornenbal, B.M.

2021

### **document version**

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### **citation for published version (APA)**

Doornenbal, B. M. (2021). *The impact of status hierarchy on individual behavior and team processes*. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam].

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

### **E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

**DUTCH SUMMARY**

Ons bestaan is omkaderd door sociale hiërarchieën. We hebben families in hiërarchieën, sporten in hiërarchieën en werken in hiërarchieën. Iedere sociale hiërarchie, uitgebreid geformaliseerd of niet, heeft een informele rangorde gebaseerd op status – dat is waardering, aanzien en respect. Hoewel statushiërarchieën niet altijd zichtbaar zijn, beïnvloeden ze individuen en teams. Studies naar de invloed van statushiërarchie veronderstellen dat mensen zich meer schikken naar de personen hoger in de hiërarchie, een mechanisme dat de academische literatuur omschrijft als *opwaartse deferentie*. Bouwend op deze veronderstelling suggereert onderzoek dat mensen streven naar status omdat het ontvangen van deferentie resulteert in meer eigenwaarde en een verbeterd welzijn. Onderzoek naar teams beweert dat opwaartse deferentie leidt tot processen gerelateerd aan coördinatie en conflict, en uiteindelijk de teamprestaties beïnvloedt.

Hoewel het belang van statushiërarchie breed wordt erkend, is de kennis over de impact van statushiërarchie op individueel gedrag en teamprocessen nog volop in ontwikkeling. Een actueel vraagstuk in de ontwikkeling van kennis betreft de richting van de impact van statushiërarchie. Vanuit een *functionalistische benadering* wordt gesteld dat statushiërarchieën ten goede komt aan teams, door coördinatieprocessen te bevorderen, terwijl vanuit een *kritische benadering* wordt beweerd dat statushiërarchieën teams schaadt, door situaties te creëren die conflicten bevorderen. Tot nog toe vinden de meeste studies dat statushiërarchie een negatief effect heeft op de teamprestaties. Dit negatieve effect ondersteunt de *kritische benadering* en impliceert dat de *functionalistische benadering*

heroverweging behoeft. Echter, onderzoekers beweren ook dat het gebrek aan ondersteuning voor de *functionalistische benadering* mogelijk te wijten valt aan de complexiteit van het bestuderen van hiërarchie.

Een belangrijke complexiteit van het bestuderen van hiërarchie is het concept en de meting ervan. Onderzoekers conceptualiseren hiërarchie vaak als *disparity* (ongelijkheid). Disparity is groter wanneer de scheefheid van de verdeling van de status (of andere aspecten van sociale waarde) *positief* is – oftewel, bij piramidevormige hiërarchie (▲). Wanneer individuen een hiërarchie zien als een piramidevormige structuur, zijn ze er vaker van overtuigd dat een hiërarchie disfunctioneel is. Het concept van hiërarchie dat dus vaak gekozen wordt – disparity – is dus meer toegespitst op de negatieve effecten van hiërarchie. Bij de meting van hiërarchieën richten onderzoekers zich vaak op het gemiddelde statusverschil tussen hoge-status en lage-status leden of op de relatieve omvang van de top van de hiërarchie. Wanneer de statusverschillen tussen hoge-status en lage-status leden groter zijn en de top van de hiërarchie kleiner is wordt hiërarchie een recept voor jaloezie, competitie en conflict. Ook de metingen van hiërarchie die vaak gekozen worden zijn dus nauw verbonden aan het vinden van negatieve effecten. Onderzoekers suggereren daarom dat bij het heroverwegen van de *functionalistische benadering* aandacht moet worden besteed aan de mate waarin de conceptualisering en de metingen van hiërarchie studieresultaten beïnvloeden.

In dit proefschrift bouw ik voort op deze suggestie door de rol van conceptualisering en meting te onderzoeken tijdens het bestuderen van de impact van statushiërarchie. Het doel van mijn onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de impact van statushiërarchie op individueel gedrag en teamprocessen. Ik focus

op drie onderzoeksvragen: (1) "wat zijn de gevolgen van de keuze van de conceptualisering en de bijbehorende metingen in het bestuderen van de impact van hiërarchie?", (2) "hoe verschilt de invloed van statushiërarchie tussen functionele groepsprocessen?", en (3) "wanneer ontstaat opwaartse deferentie?" De onderzoeksvragen worden behandeld in de zes hoofdstukken van dit proefschrift.

Hoofdstuk 1 introduceert de concepten die centraal staan in dit onderzoek, omschrijft de onderzoeksvragen en geeft een overzicht van de proefschrift hoofdstukken. Aan het eind van het hoofdstuk wordt het onderwerp *validiteit* gepresenteerd als een overkoepelend thema dat van vitaal belang is voor het bestuderen en begrijpen van de impact van statushiërarchie. Door het thema *validiteit* te introduceren schetst dit hoofdstuk het bredere perspectief waaruit mijn studies zijn ontstaan. Het bredere perspectief introduceer ik als een raamwerk waardoor ik reflecteer op de onderzoeksresultaten en – uiteindelijk – de theorie poog te verscherpen.

Hoofdstuk 2 verrijkt de conceptualisering en meting van statushiërarchie en toont aan dat deze verrijking helpt om functionele groepsprocessen en teamprestaties te begrijpen. Op basis van een vragenlijstonderzoek laat dit hoofdstuk zien dat statushiërarchie de teamprestaties kan schaden, via een verstoring van informatie-elaboratie (een proces gerelateerd aan leren), wanneer de hiërarchie piramidevormig is (▲). De verrijking van de conceptualisering en meting van statushiërarchie bestaat onder andere uit de introductie van *hiërarchie-scheefheid*, een meting van hiërarchie-concentratie. Hiërarchie-scheefheid helpt om een tekortkoming van de bestaande hiërarchie-concentratie metingen te

overwinnen. Bovendien laat ik zien dat de combinatie van hiërarchie-steilheid en hiërarchie-scheefheid (de steilheid-scheefheidsinteractie) een geschikte meting vormt van het concept *disparity*.

Hoofdstuk 3 legt de relatie tussen statushiërarchie en functionele groepsprocessen verder bloot door statushiërarchie te meten als de steilheid-scheefheidsinteractie. In tegenstelling tot hoofdstuk 2, dat zich richt op een proces gerelateerd aan leren, ligt de focus in dit hoofdstuk op processen gerelateerd aan efficiëntie. Op basis van een archiefstudie en een vignetstudie stelt dit hoofdstuk dat teams slechter coördineren wanneer hun hiërarchie de vorm heeft van een omgekeerde piramide (▼). Er wordt geen ondersteuning gevonden voor een invloed van statushiërarchie op teamuitkomsten via opwaartse deferentie. Samenvattend geeft dit hoofdstuk verdere ondersteuning dat de steilheid-scheefheidsinteractie helpt om de impact van statushiërarchie te bestuderen en suggereert het dat statushiërarchieën teams mogelijk minder ten goede komt dan beweerd.

Hoofdstuk 4 heeft tot doel bij te dragen tot het begrip van wanneer opwaartse deferentie ontstaat. In een experiment wordt geïllustreerd dat opwaartse deferentie naar lage-kwaliteit informatie wordt beïnvloed door de combinatie van doeloriëntatie en zelfeffectiviteit. Deze resultaten impliceren dat niet alle individuen meer schikken naar personen hoger in de hiërarchie. Omdat opwaartse deferentie wordt gezien als een centraal mechanisme dat ervoor zorgt dat statushiërarchie teamprocessen beïnvloedt, veronderstellen de bevindingen dat de persoonlijke kenmerken van teamleden (doeloriëntatie en zelfeffectiviteit) mogelijk het effect van statushiërarchie beïnvloeden.

Hoofdstuk 5 creëert duidelijkheid over wanneer en waarom hiërarchie te meten als de steilheid-scheefheidsinteractie en als Krackhardt's hiërarchiemeting. Het doel van dit hoofdstuk is om inconsistent gebruik van hiërarchieoperationalisaties te verminderen en om incorrecte onderzoeksconclusies te voorkomen die veroorzaakt zijn door een onverenigbaarheid tussen operationalisaties en conceptualisaties. Naast het conceptueel verduidelijken van de verschillen en overeenkomsten tussen de hiërarchiemetingen en de -conceptualisaties, worden empirische toetsen uitgevoerd om het verschil tussen de steilheid-scheefheidsinteractie en Krackhardt's hiërarchiemeting te onderstrepen. De empirische toetsen gebeuren in de vorm van een vragenlijststudie en simulatiestudies.

Hoofdstuk 6 geeft een samenvatting van de bevindingen in dit proefschrift en bespreekt de antwoorden op de onderzoeksvragen. Tijdens het beantwoorden van de onderzoeksvragen wordt gereflecteerd op de theoretische implicaties, de beperkingen van de studies en de mogelijkheden voor vervolgonderzoek. Het bredere perspectief op het thema validiteit, zoals geïntroduceerd in hoofdstuk 1, wordt als raamwerk gebruikt om de onderzoeksresultaten te bespreken. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een overzicht van aanbevelingen voor de praktijk.

De bevindingen in dit proefschrift helpen de onderzoeksvragen te beantwoorden. Met betrekking tot onderzoeksvraag 1, behandeld in hoofdstuk 2 en 5, suggereren mijn bevindingen dat de keuze van de conceptualisering en meting van invloed is op de uitkomsten van studies. In het bijzonder suggereren mijn bevindingen dat (a) de conceptualisering van hiërarchie als *disparity* en *acyclicity*, en de bijbehorende metingen, verschillende concepten

vertegenwoordigen en (b) dat het combineren van hiërarchiemetingen kan helpen in het bestuderen van de invloed van hiërarchie op teamprocessen. Met betrekking tot onderzoeksvraag 2, behandeld in hoofdstuk 2 en 3, veronderstellen mijn bevindingen dat de invloed van statushiërarchie heel verschillend kan zijn tussen functionele groepsprocessen. In mijn onderzoek was piramidevormige hiërarchie (▲) nadelig voor een proces gerelateerd aan leren (informatie-elaboratie), terwijl hiërarchie gevormd als een omgekeerde piramide (▼) nadelig was voor processen gerelateerd aan efficiëntie (coördinatie-efficiëntie en impliciete coördinatie). Met betrekking tot onderzoeksvraag 3, behandeld in hoofdstuk 3 en 4, lieten mijn onderzoeksresultaten zien dat de invloed van statushiërarchie op opwaartse deferentie contextueel afhankelijk kan zijn. Opwaartse deferentie kan afhankelijk zijn van de persoonlijke kenmerken van individuen binnen een hiërarchie. In een experiment vond ik dat individuen met een lage zelfeffectiviteit meer schikken naar hoge-status partners wanneer ze een prestatievermijddooriëntatie hebben dan wanneer ze een prestatiestreefdoeloriëntatie en leerdoeloriëntatie hebben.

Dit proefschrift draagt bij aan de kennis over de impact van statushiërarchie op individueel gedrag en teamprocessen. Ten eerste illustreert dit proefschrift dat het conceptualiseren over en het meten van de vorm van hiërarchie belangrijk is voor het bestuderen van de impact van hiërarchie. Zoals eerder vermeld wordt hiërarchie vaak omschreven als *disparity*, een concept waarbij hiërarchie groter is wanneer het meer piramidevormig is (▲). Mijn onderzoek laat zien dat hiërarchie juist een sterkere impact kan hebben wanneer het gevormd is als een omgekeerde piramide (▼) en omschrijft een manier om de vorm van hiërarchie te

conceptualiseren en meten. Dit inzicht is relevant omdat het impliceert dat de impact van statushiërarchie beter kan worden begrepen door de studie van hiërarchie te verbreden voorbij *disparity*. Ten tweede laat mijn onderzoek zien dat het onderscheiden van soorten functionele groepsprocessen kan helpen om de relatie tussen statushiërarchie en functionele groepsprocessen te begrijpen. Als hiërarchie tegengestelde effecten heeft tussen verschillende functionele groepsprocessen, zoals in mijn studies, kunnen meta-analyses gericht op de algehele relatie tussen hiërarchie en functionele groepsprocessen onvolledige (of zelfs misleidende) inzichten opleveren. Bijvoorbeeld, een niet-significante impact van piramidevormige hiërarchie (▲) op processen gerelateerd aan efficiëntie kan een negatieve impact van deze hiërarchie op processen gerelateerd aan leren opheffen. Tot slot schijnen mijn bevindingen over opwaartse deferentie nieuw licht op de veronderstelling dat mensen zich meer schikken naar de personen hoger in de hiërarchie. Mijn bevindingen geven aan dat statushiërarchie niet altijd leidt tot opwaartse deferentie, wat een verklaring zou kunnen zijn voor het gebrek aan ondersteuning voor de *functionalistische benadering* van statushiërarchie – die veronderstelt dat status hiërarchie een positieve invloed heeft op teams via opwaartse deferentie.